

■ 管理学

谁对员工工作满意最终负责？ ——基于 CEO 决策视角的员工工作满意综合模型

成 瑾 白海青

摘 要 员工工作满意是组织行为学中的持久选题,但目前鲜有研究从 CEO 视角探求员工工作满意。CEO 是组织的最高负责人,其价值决策、用人决策、战略决策等决策质量的高低与员工的报酬、直接领导、职业发展等员工工作满意的要素密切相关。在肯定了 CEO 对员工工作满意极其重要的影响后,文章着力探讨 CEO 需要什么样的特征才能提高员工工作满意度。文章认为 CEO 强烈的学习意识、与其职务要求相匹配的学习能力、对多元信息和思维的开放心态、构建内外部专家建言网络的积极努力、有意识进行的针对员工的沟通和教育工作是提高员工工作满意度的最根本因素,由此构建了基于 CEO 决策视角的员工工作满意综合模型。

关键词 员工工作满意; CEO; 学习; 开放; 沟通

中图分类号 F270.7 文献标识码 A 文章编号 1005-3492(2015)09-0180-07

近年来,随着中国市场劳动力人口的短缺以及市场环境的复杂性、不确定性,企业日益从粗放式经营向精细化、科学管理方向转型,员工工作满意问题变成许多企业关注的焦点,企业的人力资源管理部门变成了提高员工工作满意度的核心部门。但很多情况下,尽管人力资源管理部门工作很努力,但其工作并不能有效展开,员工的工作满意度并没有很大改善。文章试图追本溯源,在企业方面找到员工工作满意的最终责任主体,并找到该责任主体在提高员工工作满意度方面应该具有的特征,以便更好地留住员工、激励员工。

员工工作满意是员工对其工作或工作体验正面评价的一种情感状态,^[1]对员工出勤、离职意向和工作事故有重要影响,也是影响员工创新能力的重要因素。^[2]目前对员工工作满意度的研究多集中于对员工工作满意的前因变量研究。员工人口统计特征、^[3]^[4]^[5]工作特征、^[6]组织管理水平、^[7]组织氛围^[5]等均是影响员工工作满意的重要变量。除了这些变量,也有学者把影响因素聚焦于组织中领导因素,认为直接上级的支持、^[8]直接上级的矛盾处理风格^[9]会影响员工工作满意度,但这样的研究还不够深入。

员工工作满意度是员工对自身工作状态的感受,更是对组织整体状态的感受。而组织整体状态的好坏与组织中最有权力和最有影响力的最高负责人直接相关,^[10]但目前对员工满意度的研究还少有深入到企业最高负责人层面,还没有在企业最高负责人与企业普通员工满意度之间建立起明确的、直接的关系。企业最高负责人可理解为企业的董事长、CEO 或者企业老板,文章以 CEO 指代企业最高负责人。文章主要研究如

作者简介:成瑾,管理学博士,厦门大学管理学院副教授;白海青,管理学博士,厦门大学新闻传播学院助理教授(福建厦门 361005)。

基金项目:国家自然科学基金面上项目“高管支持对 ERP 实施成效的作用机制研究:结构化理论视角”(项目编号:71272080);国家自然科学基金青年项目“社会结构理论视角下 CEO 促进 TMT 行为整合机理研究”(项目编号:71302070)。

下问题:第一,CEO 究竟对员工工作满意负有什么样的责任?第二,从决策角度,研究 CEO 什么样的行为或特征能够提高员工工作满意度?在回答这两个问题的基础上,文章试图得到基于 CEO 决策视角的员工工作满意总体模型。

一、CEO 对员工工作满意负有重要责任

(一) 高管团队对组织发展起着重要作用,CEO 是高管团队的核心力量

组织是所有成员基于个人利益而走在一起的协作体系,组织表现是其所有成员的合力,但对组织起更大作用的是高管团队。Hambrick 和 Mason 提出的高管团队理论强调组织战略决策的制定者是高管团队,高管团队能够有效预测组织绩效。^[11]此后大量文献证明了高管团队在组织中的独特作用,实证了高管团队对组织战略方向、战略变革、组织绩效等的深刻影响。但另一方面,人口生态学者(如 Hannan 和 Freeman)认为组织面临的内外环境因素会产生组织惰性,制约高管团队领导作用的发挥和组织的正确变革。^[12]此外,社会制度力量也会令组织同化,阻碍领导者作用的发挥。^[13]而 Hambrick 和 Finkelstein 提出管理自由度的概念说明高管团队作用的相对大小。^[14]高管团队的管理自由度是由环境允许多样化变革的程度、组织允许 TMT 设计、执行方案的程度以及高管团队自身的能力决定的。高管团队的管理自由度越大,说明其在组织中发挥的作用越大;反之,高管团队在组织中的作用相对就小。总之,高管团队作用的发挥虽然要受到社会制度、环境力量以及个人能力的影响,但相对来讲,高管团队在组织战略决策、制度设计等关乎企业发展的重大问题上起着第一重要的作用。

在高管团队研究中,CEO 并没有从 TMT 中严格区分,CEO 与 TMT 一起被看作影响组织的“优势联盟”。但在 TMT 中,CEO 与其他成员的权力并不对称,此种不对称性是影响团队的强大力量。^[15]CEO 是组织的最高权力者,更多时候,TMT 成员对环境和企业问题并不敏感,但对 CEO 的偏好更重视,高管成员通常会充分感受一把手的需求、偏好、喜好和愿望,并且会在成本和收益的权衡之下尽力去满足 CEO 的需求、偏好。^[16]有些组织会出现双权力格局或者多权力格局,CEO 在其中并不占绝对优势地位,这种权力格局会约束 CEO 的行为,平衡 CEO 在企业中的影响力,但占有最多资源的 CEO 对企业还是有最重要的影响。

由此,我们有以下假设:

假设 1:CEO 作为高管团队的灵魂人物,对组织发展起到第一重要的作用。

(二) CEO 重要决策直接影响组织各方面状态,直接影响员工工作满意度的各个维度要素

根据西蒙的理论,管理就是决策。在组织中,最重要、最关键的决策是在 CEO 主导下制定的,文章就从决策视角来理解 CEO 对员工工作满意的影响力。在组织决策时,价值观具有强大的力量,直接引导着人们的决策与行为。^[17]对于 CEO 来说,首要决策就是确定能使企业健康发展的核心价值理念,以核心价值理念引导企业决策过程。除了确立核心价值理念,CEO 还必须作出两个重大决策,第一,必须确定企业的核心人才。人才是企业发展的根本,CEO 必须为企业找到合适的核心人才,在这些核心人才的帮助下共同推动公司发展。第二,必须确定企业的战略方向。企业要生存、发展,必须能够不断满足目标顾客的需求。CEO 最重要的决策之一,就是要找到适合企业发展的业务方向和产品方向,制定企业战略规划 and 战略实施方案。

组织中这些最关键的决策做好了,就会对组织各个方面产生良好影响,也直接影响员工工作满意度。员工工作满意度是一个多维概念,Vroom 认为工作满意度有七个方面因素,包括组织本身、升迁、工作内容、直接主管、金钱待遇、工作环境以及工作同事;^[18]Smith 等人从工作、报酬、晋升、监督和同事五个方面来测量工作满意;^[19]Spector 等人则从工资(工资和工资增长)、晋升(晋升机会)、监督(直接领导的监督)、福利、或有奖励(良好绩效的回报)、操作条件(对工作规则和程序的满意)、工作伙伴、工作性质以及与组织的沟通九个方面来测量工作满意。^[20]综上,员工工作满意的因素既包括物质待遇因素(报酬、福利、奖金、工作条件、工作环境),更包括精神待遇因素(晋升、同事、直接领导、工作性质、与组织的沟通等)。

组织核心决策对员工工作满意度的各个维度有直接影响。第一,在良好价值系统指引下,组织制定了正确的战略决策并能把这些决策落实下来,组织的市场基础就会坚实,盈利能力会持续增强,组织可为员工分配的价值就有稳定的保障,员工的收入、福利等物质要素就有满足的基础;组织在工作环境、工作条件上的投资就有保障。此外,组织光明的未来能够增强组织对员工的吸引力,强化员工对个体晋升空间以及未来发展的心理预期,提高员工工作满意度。第二,在良好价值系统指引下,组织人员选拔得当,组织就能够在这些人员的帮助下进行科学的岗位职责设计和工作设计,并建立起公正的选拔制度、合理的绩效考核制度、分配制度并将这些制度落实下去,这会提高员工对工作、直接领导、晋升、报酬公平性等的满意程度。此外,良好的组织价值体系鼓励组织与员工的沟通,鼓励成员之间的合作、互助,这些都会提高员工对组织本身、工作伙伴的满意程度。反之,如果 CEO 重大决策失误,员工工作满意度就会大大下降。

由此,我们有下面的研究假设:

假设 2: CEO 所主导制定的组织重要决策,包括组织的价值决策、用人决策、战略决策等决定了影响员工工作满意的各个因素状态。

二、CEO 学习意识、学习能力、开放意识和开放能力决定组织决策质量

CEO 如何才能提高决策质量?我们以西蒙的有限理性理论进行解释。西蒙认为人是有限理性的,推翻了以前经济学家认为人是完全理性的假设。^[21]有限理性理论认为现实人缺乏达到完全理性的才智,在做决策时:(1)行为主体不会按照理性的要求,想出全部的备选方案,只能想到全部可能行为方案中的很少几个;(2)行为主体也没有关于每种决策的后果的完备知识和预见,只有对方案结果的零碎了解;(3)行为主体需要具备一套价值体系,作为其从全部备选行为中选定其一的选择准则,但事实上,因为后果产生于未来,在给它们赋以价值时,行为主体需要凭想象来弥补其所缺少的体验,这样其对价值的预见不可能是完整的。对于 CEO 来说,其所做决策对组织非常重要,而其面临的任务环境又非常复杂,不确定性也很强,这就与其有限理性形成尖锐矛盾。因此,CEO 必须拓展有限理性,克服知识的不完备性、预见的困难性以及决策后果想象力的不足以提高决策质量。这一方面要求 CEO 不断学习、反思、实践,提高个人的见解、洞察力和判断水平;另一方面要求 CEO 自觉认识到自我认知局限性,以开放的心态面对他人的意见、吸收他人的意见。因此,在提高决策方面,CEO 的学习意识、学习能力、开放意识和开放能力是非常重要的。

(一) CEO 学习意识和学习能力有效提高其决策能力

CEO 要成就卓越工作,带领组织进入价值高地和利润蓝海,带领组织进入治理完善、人才汇聚的理想状态,就必须持续不断地学习。什么是学习?“学习的意思并非指获取更多的资讯,而是培养如何实现生命中真正想要达成的结果的能力。它是开创性的学习。”^[22]对于管理层来说,管理层学习的范围非常广泛,包括人际技能、分析技能、沟通技能、工作知识、组织知识和专业法则以及自信。管理层学习不仅仅是获得新知识,更重要的是管理层实际上的改变。^[23]

但管理层并非都能自觉自动地学习,管理层的学习需要契机,一是需要知道(The need to know),当他们遇到需要解决的问题、难题或者已经遭遇了切实的失败,他们会去主动学习;另一个是角色感(the sense of role),这种角色感既可能来自外部世界对管理者的要求也可能来自管理者个人对自己的要求,要求自己自我实现、担当责任、接受挑战等。^[23]对于 CEO 而言,因为其担负着整个企业的发展使命,在企业中起到至关重要的作用,因此,CEO 必须强化学习的自觉性和使命感。CEO 需要敏锐地警觉自己的无知、力量不足和成长极限,不断去开拓生命的新境界。^[22]对 CEO 来说,只要其有强烈的学习信念,就会自觉学习最需要学习的知识,从实践中学习,从知识中学习,向其他企业学习,向下属学习,向经验学习,向精神导师学习,无处不是学习机会。只有这样,CEO 的认识水平和判断能力才能大大提高,才能更趋近于完备理性。

由此,我们可以得出如下假设:

假设 3: CEO 强烈的学习动机、自觉的学习意识能够推动其抓住一切机会进行开创性学习。

因为 CEO 的职责与普通员工不同,因此 CEO 有其独特的学习域。例如,CEO 作为组织价值系统领导者,必须深入解析自我价值系统和企业价值系统、反思自我思考范式和企业思考范式,并对自我职责、使命进行定位与再定位。又如,CEO 必须定义并阐明企业的根本目标和未来方向,制定企业的战略决策,这就要求 CEO 必须花费大量时间学习产业经济学、发展经济学等重要知识,了解和研究当前的社会、经济和技术趋势,从环境中挑选相关信息并为组织制定一个合适的目标和策略。^[24]再如,CEO 需要确定组织关键岗位的人选,挑选和培养下一代领导人。^[25]就必须对组织关键岗位和下一代领导人所需要具备的条件深入思考、形成自己的判断力。CEO 只有经常对这些关键内容进行深入反思、探讨和学习,才能具备高瞻远瞩的判断力。

由此,我们得出如下假设:

假设 4: CEO 聚焦于与其工作内容相匹配的关键内容学习,比如深入思考价值观、学习产业经济学、发展经济学内容、思考人才胜任力要求,能够大大提高其重要决策质量。

(二) CEO 开放意识和开放能力能有效提高其决策质量

CEO 做好决策,还需要不断吸收异质信息和创新意见,增强其决策质量,这就要求 CEO 具有开放意识和开放能力。对 CEO 而言,他们要面临大量需要关注的信息,必须决定对重要信息的正确反应,舍弃相对不重要的信息。^[26]他们对什么反应和如何反映,以及他们如何定义“重要”取决于他们对环境的解释,而这个解释过程可以简化为 CEO 对其奉行原则的应用。^[27]他总是在自己认知限度内使用所熟悉的认知结构来解释事物和判断事物,^[28]这样就使得个体判断可能存在偏见甚至错误。另外,相对于一般管理者,CEO 更容易陷入成功陷阱。CEO 能成为组织的最高领导者,有机遇的因素,也与个人智慧、创造力、经验和努力密切相关。过去的成功或高绩效很容易让 CEO 过度自信、对自我的判断力、理解力深信不疑,很容易令其对下属的意见不予重视,甚至会认为与自己意见不一致的观点是错误的。因此,CEO 更需要具有开放意识,自觉意识到个体思维的局限性,开放思维结构、创新思考方式,寻求更有创造性的解决思路。

CEO 在决策过程中具有开放意识,鼓励组织中的不同意见,鼓励人们多方位多角度探讨决策的可行性,这样能有效地提高决策质量。德鲁克认为有效决策的第一条原则就是没有不同意见之前,不要进行决策。在他看来,有效的决策者组织各种不同意见,这样可以保证他不至于被表面看来正确而实际上却是虚假或不完整的意见所迷惑;这使得他有各种方案以供选择和作出决策;同时也保证他在决策被证明为有缺陷和不能执行时,有相应的应对策略。^[29]而且决策者鼓励多种意见的做法能激发他自己和同事的想象力。不同意见在探讨中互相激荡、启发,会使得意见整合、升华,甚至产生新的创造性意见,最终这些意见会转化为良好的决策。而且因为在决策过程充分考虑了执行的可行性,并且执行者参与到决策过程中,决策执行的阻力就会变小。

由此,我们得出如下假设:

假设 5: CEO 开放意识越强,其决策质量越高。

CEO 具有了开放思维,还要采取切实的行动鼓励多元信息和多元思维的出现。CEO 需要创造条件与下属互动,定期与不定期地与下属交流,从组织、时间上保证其与下属的充分互动。CEO 要有意识地鼓励、支持下属畅所欲言。这种鼓励支持不仅包括关注、口头表扬、口头支持等象征性支持层面,还包括对下属的资源支持、政策支持以及薪金、晋升等实质性支持层面。^[30]CEO 在寻求多元信息和思路时,不能仅局限于高管团队等有限人群,而要鼓励企业内所有员工或专家的有效建议。同时 CEO 还需要积极建立与外部世界的联系,构建自己的专家咨询系统和信息来源网络,为组织决策寻找更多元的信息来源和更广泛的智力支持。CEO 在选择企业内外专家、顾问时要根据其所掌握的知识、信息、技能和专长动态选择其需要的专家、顾问和成员,这样才能得到更有质量的建言。

由此,我们得出如下假设:

假设 6: CEO 积极构建内、外部专家系统和智力支持系统,有助于提高其决策质量。

假设 7: 不管向内咨询还是向外咨询,CEO 根据人员掌握的知识、信息、技能和专长来选择决策咨询成员,会大大提高决策质量。

三、CEO 沟通、教育员工的意识和能力影响员工对组织状态的感受

员工工作满意度是员工对其工作体验的一种主观感受,对组织的一种自我解释,此种感受和解释是一个社会结构化的现象,^[26]基于员工经历的信息和事件,并且为员工要追求实现的目标所限制。因此,员工的工作满意度不可避免地是主观的,与组织实际情况有偏差。

我们以员工报酬为例说明员工的认识偏差。根据公平理论,员工对报酬的满意程度取决于自己的绝对收入和相对收入。在对绝对收入进行评价时,员工可能存在基本归因误差。基本归因误差是,尽管个体取得成功和失败有可能是外因(如他人、奖惩、运气)等决定,也可能是内因(如个人的人格、动机、努力等)决定的,但个体在自我评价时通常会把成功归因于自我的努力或能力,而把失败归因于外部因素。^[31]这样员工对自我的评价就与组织对其的评价有偏差,影响其工作满意度。同时,员工对相对收入的评价也存在类似偏差,认为自己相对于他人贡献更多,所得更少。在对相对收入进行评价时,除了基本归因误差,员工还存在着“突出性”(salience)上的不对称,^[32]也即员工在评价自己时,是以行为者的身份出现的,对自己的行为印象很深,而在评价其他员工时,是以观察者的身份出现的,对他人工作的印象并不深。员工更容易过高评价自己的工作,而低估他人的工作,这会阻碍下属的认识。

以上,我们仅以报酬为例来说明员工的认识偏差。此外,涉及员工满意的上级领导因素、工作因素都与员工的认识有关。因此,组织有必要与员工沟通,对员工进行教育、说服工作,引导员工正确认识,使员工能更理性、更准确地面对客观真实,调整个人心态和满意感觉。在有限的组织资源下,组织如果不能通过改变人们的思想状态来获得所需的努力,组织实际上就不可能存在。作为一个组织的领导者,一定要有教育和沟通的责任感和使命感,这样才能培养员工的忠诚心、保持雇员的品德,而这是提高组织效率的重要方法。^[33]

由此,我们得出如下假设:

假设 8: CEO 不仅要为组织状态负责,而且要有沟通意识和教育意识,启发员工多角度看待组织和自身,调整心理状态。

但对于 CEO 来说,还需要讲究沟通和教育的方式。在沟通、教育时,CEO 还需要根据员工的职位、个性、特征的不同,选择合适的教育方法。员工对信息的接受和解读、对事实的理解与其个性、价值观、职位、角色等息息相关,CEO 需要有意识地调整其教育方法。在沟通、教育时,判断性思考方式(propositional thinking)和叙事性思考方式(narrative thinking)需要交错使用。^[34]判断性思考方式是对事实、信息、原则的抽象理解、理性解释,CEO 可以根据有效的数据、信息和令人信服的分析让员工理解事实。叙事性思考方式是通过具体化、情景化、故事化的方式让员工进行思考,^[35]CEO 可以通过讲故事、角色互换、以同理心观察以及对员工的关心和友爱等方式进行。在沟通、教育时,除了 CEO 的直接参与外,CEO 还要注意充分利用组织中各级管理人员的力量,重视、引导管理人员参与到组织的教育和沟通工作中来。此外,组织的教育、沟通工作需要根据组织状态的变化而持续进行。通过这样的沟通教育方法,能够让员工以更加理性和成熟的方式进行思考,有利于员工对组织的正确认识。

由此,我们得出如下假设:

假设 9: CEO 良好的沟通、教育方式能极大地提高沟通、教育效果,促进员工对组织的正确认识。

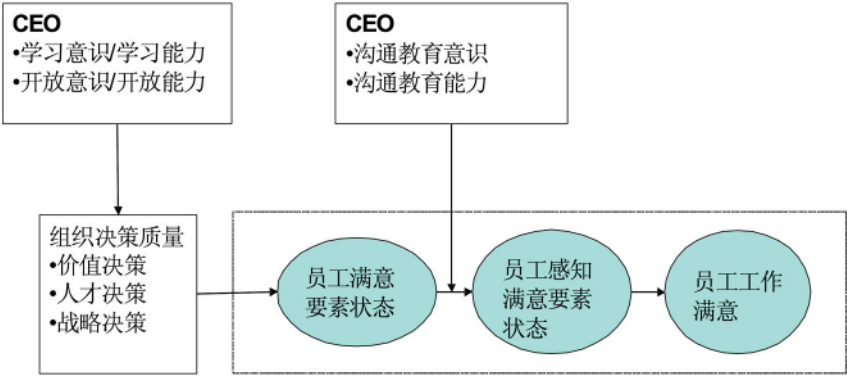
四、基于 CEO 决策视角的员工工作满意总体模型

本模型首先强调员工工作满意是员工对其感知的组织状态的主观评价,其对组织的主观评价高,员工工

作满意度就高,反之,对组织的主观评价低,员工工作满意度就低。但员工感知的组织状态取决于两个因素,一是组织中员工工作满意要素(例如薪酬、职业发展、上下级关系等)的实际状态,另一个是员工对工作满意要素实际状态的感知。如果组织的实际状态很好,但员工不能准确认识,直接影响员工的工作满意度。例如,组织对员工的工作分配和报酬分配比较合理,但员工因认识偏差认为组织对自己不公正,员工感知的组织状态就会很差,工作满意度就低。如果组织的实际状态很差,一般来说,员工会感觉到组织的差状态。在某些极端情况下,如果组织误导员工、虚假宣传,短期员工也可能被假象蒙蔽,认为组织状态好,员工满意度高。但长期看来,组织实际状态差,员工最终能感知到不良的组织状态,满意度由此降低。因此,组织实际状态和员工认识是决定员工工作满意的两个因素。

基于以上分析,我们得出基于 CEO 决策视角的员工工作满意总体模型:

图 1 基于 CEO 决策视角的员工工作满意总体模型



尽管 CEO 作用的发挥受外部行业环境、制度环境等的制约,但 CEO 对组织状态和组织发展负有第一位的责任,CEO 自然也对决定员工工作满意的各个要素状态最终负责。这些要素理想状态的实现,直接决定于 CEO 价值选择、人才选择、战略选择等重大决策。CEO 重大决策的决策质量高低决定着组织的走向、员工的感知以及员工满意度的高低。CEO 自身强烈的学习动机、自觉的学习意识能够推动 CEO 利用一切机会、创造机会进行学习,而且其对与职位要求相匹配的学习内容,例如对自身使命和价值观的反思与认识、对核心人才标准的探知、对产业经济学、区域经济学等内容学习能为其决策提供坚实的知识基础和价值判断基础。CEO 对自身认知局限性的诚恳反省和努力寻求各种意见的开放心态会给多元意见提供语言平台,各种意见在语言平台上碰撞、激动、升华,非常有助于良好决策的制定。CEO 在向内向外的意见寻求过程中依照个体的知识、信息、才能和专长选择人员,能有效地提高决策效率。

因为个体认知本身的特征、多元个体不同的价值准则以及组织环境信息的不对称性,员工对组织状态的认识存在偏差,甚至会对组织状态有完全错误的认识。员工认知问题的改善依赖于组织与员工持续的沟通、组织对员工持续的教育。能够认识到沟通教育问题并把其作为自身工作重要部分的 CEO 能培养其员工的理性精神和思考能力,同时也能培养员工的忠诚和品德。在员工沟通和教育中,CEO 需要根据不同员工的个性、特征、价值观念进行相应的沟通教育活动;理性、逻辑、抽象方式和感性、情景、具体方式的使用应交叉进行;CEO 还需要把教育沟通作为高层、中层乃至基层干部的一项重要任务,将沟通和教育要素渗入到经理人员的基本工作中,这样的方式能帮助员工正确认识自我、认识自身与企业、自身与环境的关系,有利于员工对自我工作状态的准确判断。

由此,CEO 的学习意识和学习能力、开放意识和开放能力、沟通教育意识和沟通教育能力是影响员工工作满意度的非常重要因素,并籍此构建如上模型。

五、贡献和管理启示

第一,员工是企业创造财富的主体,员工对企业的情感认同对企业的发展至关重要,深入理解员工满意

度问题对企业激发员工创造力、提高自身竞争力有重要意义。目前虽有文献也分析 CEO 领导行为会影响员工工作满意,^{[36] [37]}但这些研究对 CEO 如何影响员工工作满意度并没有明确具体的阐述,也没有明确 CEO 什么样的行为能有效地提高员工工作满意度。文章从 CEO 决策视角探讨员工工作满意问题,从企业方面,为员工满意问题找到最终责任人,并且深入分析了最终责任人应该具有什么样的特征才能从根本上提高员工工作满意度。由此启发 CEO 不能仅仅把员工满意的责任推到人力资源部门,更应从自身着眼来看待员工满意问题。CEO 强烈的学习意识、与职务要求相匹配的学习能力、对多元信息和思维的开放心态、构建内外部专家建言网络的积极努力、有意识进行的针对员工的沟通和教育工作是提高员工工作满意度的更根本因素。

第二,以往对员工工作满意度的研究指出员工工作满意度是员工对其工作状态的一种主观评价,但并没有明确指出员工的主观评价与实际情况存在偏差,更没有明确到 CEO 可以通过有意识的沟通和教育影响员工的主观评价。针对可能存在的认识偏差,文章特别强调 CEO 的沟通教育意识和能力。通过 CEO 和组织高中基层领导的沟通教育活动,可以更好地帮助员工认识自我、调整心理期望,以更成熟的视角去看待环境、企业、自我以及自我发展,在现实环境与自我期许之间达到心理平衡。

参考文献

- [1]Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction* [M]. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297 – 1349). Chicago: Rand McNally.
- [2]Amabile, T. M., Barsade, S. G., Mueller, J. S., & Staw, B. M. “Affect and Creativity at Work” [J]. *Administrative Science Quarterly*, 2005, 50, 367-403.
- [3]Meyer, J. P., & Allen, N. J. “Testing the “side – bet theory” of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations” [J]. *Journal of Applied Psychology*, 1984, 69, 372 – 378.
- [4]Buchko, A. A., Weinzimmer, L. G., & Sergeyev, A. V. “Effects of Cultural Context on the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment: A Study of Russian Workers” [J]. *Journal of Business Research*, 1998, 43, 109 – 116.
- [5]Vidal, M. E. S., Valle, R. S., & Aragón, M. I. B. “Antecedents of Repatriates’ Job Satisfaction and Its Influence on Turnover Intentions: Evidence from Spanish repatriated managers” [J]. *Journal of Business Research*, 2007, 60, 1272 – 1281.
- [6]Allen, M. W., Armstrong, D. J., Reid, M. F., & Riemenschneider, C. K. “Factors impacting the perceived organizational support of IT employees” [J]. 45(8), 556 – 563.
- [7]Cheng, B., Jiang, D., & Riley, J. H. “Organizational commitment, supervisory commitment, and employee outcomes in the Chinese context: proximal hypothesis or global hypothesis” [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2003, 24, 313 – 334.
- [8]Maertz, C. P., Griffeth, R. W., Campbell, N. S., & Allen, D. G. The Influence of Perceived Organizational Support and Perceived Supervisor Support on Employee Turnover [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2007, 28, 1059 – 1075.
- [9]Jia, L., Song, J., Li, C., Cui, R., & Chen, Y. “Leadership Styles and Employees’ Job – related Attitudes: An Empirical Study on the Mediating Effects of Reciprocity and Trust” [J]. *Frontier Business Research China*, 2007, 1(4), 574 – 605.
- [10]Vancil R. *Passing the Baton* [M]. Harvard University Press: Cambridge, MA. 1987.
- [11]Hambrick, D. C., & Mason, P. A. “Upper Echelons: The Organization as a Reflection of Its Top Managers” [J]. *The Academy of Management Review*, 1984, 9(2), 193 – 206.
- [12]Hannan, M. T. & Freeman, J. “Organizations and Social Structure” in *Organizational Ecology* [M]. Cambridge, Harvard, U. Press, 1989, 3 – 27.
- [13]Meyer, J. W. & Rowan, B. “Institutionalized organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony” [J]. *The American Journal of Sociology*, 1977, 83(2), 340 – 363.
- [14]Hambrick, D. C., & Finkelstein, S. “Managerial discretion: A bridge between polar views of organizational outcomes” [J]. *Research in Organizational Behavior*, 1987, 9, 369-406.
- [15]Jensen, M., & Zajac, E. “Corporate elites and corporate strategy: How demographic preferences and structural differences shape the scope of the firm” [J]. *Strategic Management Journal*, 2004, 25, 507-524.
- [16]Kleiner, A. *Who Really Matters: The Core Group Theory of Power, Privilege, and Success* [M]. New York. 2003.
- [17]Burton, C. H. “An Empirical Investigation of the Interrelationships of Organizational Culture, Managerial Values, and Organizational Citizenship Behaviors” [D]. *George Washington University*, 2003.
- [18]Vroom, V. H. *Work and motivation* [M]. New York: Wiley. 1964.

(下转第 192 页)

得突破性的认识,陷入“科技的沉默”。谁能打破“科技的沉默”?从科技发展的水平看,似乎发达国家更有可能,但中国也是有可能的,因为我们更需要这种产业革命。科技的进步,导致了人口膨胀、粮食短缺、资源能源危机、环境污染等影响人类生存的“全球问题”,这些问题在我国更加突出,以后这些因素会制约我国的进一步发展。长远来看,如果不以科技革命解决“全球问题”,那么像中国这样的人口大国实现“中国梦”的目标就很渺茫。恩格斯曾经说过“社会一旦有技术上的需要,则这种需要就会比十所大学更能把科学推向前进”^[9],我国解决现实的和未来的许多重大问题迫切需要科技革命。

参考文献

- [1] 中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定[N]. 人民日报 2013-11-16.
- [2] 《2012 年中国企业节能减排状况报告》发布[J]. 工程机械 2013 (8).
- [3] 谢京辉. 发展品牌经济驱动经济强国的机理研究[J]. 新疆社会科学 2014 (5).
- [4] 国家审计署. 2013 年第 32 号公告: 全国政府性债务审计结果[EB/OL]. <http://www.audit.gov.cn/n1992130/n1992150/n1992379/3432165.html>.
- [5] 马玉林. 城镇化进程中的经济哲学思考[J]. 贵州社会科学 2014 (7).
- [6] 于雪. 我国收入分配格局的现实考察[J]. 银行家 2012 (12).
- [7] 世界银行增长与发展委员会. 增长报告: 可持续增长和包容性发展的战略[R]. 北京: 中国金融出版社 2008: 1.
- [8] 国家统计局. 中国统计年鉴(2013) [Z]. 北京: 中国统计出版社 2013.
- [10] 马克思恩格斯选集(第 4 卷) [M]. 北京: 人民出版社, 1995: 732.

责任编辑: 刘俊沅

(上接第 186 页)

- [19] Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement* [M]. Chicago: Rand McNally.
- [20] Spector, P. E. (1985). "Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey" [J]. *American Journal of Community Psychology*, 13, 693-713.
- [21] 郝伯特·西蒙. 2004. 管理行为(原书第 4 版) [M]. 詹正茂译. 机械工业出版社.
- [22] 彼得·圣吉. 第五项修炼[M]. 上海三联书店 2003.
- [23] Scheier, C. E., Russell, C. J., Beatty, R. W., & Baird, L. S. *The training and development sourcebook* [M]. Human resource development Press, Inc. 1994.
- [24] Hart, S. L., & Quinn, R. E. "Roles Executives Play: CEOs, Behavioral Complexity and Firm Performance" [J]. *Human Relations*, 1993, 46, 543-574.
- [25] Hunt, J. G. *Leadership: A new synthesis* [M]. Newbury Park, Calif: Sage Publication. 1991.
- [26] Weick, K. *The social psychology of organizing* [M]. Addison-Wesley Pub. Co. 1979.
- [27] Ranson, S., Hinings, B., & Greenwood, R. "Structuring of organizational structures" [J]. *Administrative Science Quarterly*, 1980, 25, 1-17.
- [28] Kelly, G. A. (Ed.). (1955). *The Psychology of Personal Constructs* [M]. New York: W. W. Norton & Company Inc.
- [29] 德鲁克. 管理任务责任与实践 [M]. 中国社会科学出版社, 1987 年 6 月
- [30] 白海青, 毛基业. 高层管理支持信息系统的概念及维度研究 [J]. 管理评论 2009 21(10): 61-69
- [31] Jones, E. E., & Harris, V. A. "The attribution of attitudes" [J]. *Journal of Experimental Social Psychology*, 1967, 3(1), 1-24.
- [32] Block, J., & Funder, D. C. Social roles and social perception: Individual differences in attribution and error. 1986, 51, 1200-1207.
- [33] 巴纳德. 经理人员的职能 [M]. 中国社会科学出版社, 1997 年 10 月版.
- [34] Bruner, J. *Actual minds, possible worlds* [M]. Cambridge, MA: Harvard University Press. 1986.
- [35] Vitz, P. C. "The use of stories in moral development - new psychological reasons for an old education method" [J]. *American Psychologist*, 1990, 45, 710-720.
- [36] Ryan, A. M., Schmit, M. J., & Johnson, R. "Attitudes and Effectiveness: Examining Relations at an Organizational Level" [J]. *Personnel Psychology*, 1996, 49, 853-882.
- [37] 王辉, 昝睿, 徐淑英. 中国企业 CEO 的领导行为及对企业经营业绩的影响 [J]. 管理世界 2006: 87-97.

责任编辑: 刘旭挺